

Analisis Mahasiswa Akuntansi di Universitas Negeri dan Swasta Semarang Mengenai
Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan (Studi Pada
Universitas Negeri Semarang dan Universitas Dian Nuswantoro)

Oleh :

Agung Dwi Prastyawan

B12.2011.01857

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro

Email : 212201101857@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

This research is written with the purpose of know the factors that influence the selection of a career as an accountant at accounting students S1 in Semarang is University Negeri Semarang and the University of Dian Nuswantoro Semarang. Factors that influence the career choice is the salary or financial reward, professional training, professional recognition, social values, work environment, labor market considerations, and personality.

Data collected by distributing questionnaires to 76 respondents. The sample was student class of 2011 accounting S1 Faculty of Economics Accounting Department University Negeri Semarang and the University of Dian Nuswantoro Semarang. This research is written using SPSS version 20 with the data analysis method using Analysis Tools Non-Parametrik Kluska-Wallis.

These results indicate that there are differences in the selection of accounting students career accountant in terms of variable salary or financial reward, professional training, professional recognition, social values, work environment, labor market considerations, and personality.

Keywords : *Selection of a career, salary or financial reward, professional training, professional recognition, social values, work environment, labor market considerations, and personality .*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, salah satu sektor yang sangat penting dan wajib dikembangkan adalah sumber daya manusia. Dalam perkembangan pendidikan yang semakin ketat di perguruan tinggi negeri maupun swasta harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya, manusia mempunyai keinginan dan keyakinan untuk bisa meraih cita-cita yang diinginkannya. Dengan bekerja seseorang yakin dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga, setiap manusia selalu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat baik di dunia bisnis maupun persaingan diantara sesama tenaga kerja dibutuhkan motivasi diri untuk bekerja keras, penuh tanggung jawab, selalu ingin maju dan tidak menyerah agar semakin berkualitas dalam kinerjanya.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan di tinjau dari faktor penghargaan finansial atau gaji.
2. Untuk mengetahui perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan di tinjau dari faktor pelatihan profesional.
3. Untuk mengetahui perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan di tinjau dari faktor pengakuan profesional.
4. Untuk mengetahui perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan di tinjau dari faktor nilai-nilai sosial.
5. Untuk mengetahui perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan di tinjau dari faktor lingkungan kerja.
6. Untuk mengetahui perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan di tinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja.
7. Untuk mengetahui perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan di tinjau dari faktor personalitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pengharapan

Menurut Lubis (2010) teori harapan disebut juga dengan teori valensi atau instrumentalis. Ide dasar dari teori ini adalah motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel-variabel kunci dalam teori harapan adalah usaha (*effort*), hasil (*income*), harapan (*expectancy*), instrumen-instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat

kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi, serta valensi yang berkaitan dengan kadar kekuatan dan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu.

Pengharapan akan mempengaruhi sikap. Sikap seseorang terbentuk dari tiga komponen yaitu *cognitive component*, *emotional component*, dan *behavioral component*. *Cognitive component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki seseorang untuk menyukai sesuatu. Apabila seseorang menyukai sesuatu, maka ia akan cenderung untuk mendapatkannya. *Behavioral component* merupakan kegiatan untuk bertindak secara lebih khusus dalam merespon kejadian dan informasi dari luar, sehingga seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi apabila ia meyakini bahwa upaya tersebut akan menghantarkannya ke suatu kinerja yang lebih baik (Merdekawati, 2011).

Konsep Karir

Karir umumnya diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas berarti berhak atas pendapatan yang lebih besar, serta mendapatkan status, prestise dan kuasa yang lebih besar. Meskipun biasa dibatasi pada garis pekerjaan yang menghasilkan uang. Dengan demikian karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan, ketentraman dan harapan untuk maju sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu (Yendrawati, 2007).

Akuntan Publik

Menurut Apriliawati (2014) menyatakan bahwa akuntan publik adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh kantor akuntan publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Agoes (2013) menyatakan akuntan publik juga berfungsi untuk melakukan pemeriksaan umum atas laporan keuangan perusahaan dan memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan setelah melakukan prosedur audit sebelum diterbitkan sebagai alat pertanggungjawaban manajemen. Oleh karena itu, Meliana (2014) menambahkan tanggung jawab profesi akuntan publik tidak hanya terbatas pada kepentingan klien atau pemberi kerja. Ketika bertindak untuk kepentingan publik, setiap praktisi harus mematuhi dan menerapkan seluruh prinsip dasar dan kode etik profesi yang diatur dalam kode etik ini.

Akuntansi Pendidik

Menurut Apriliawati (2014) menyatakan bahwa tugas Akuntan Pendidik adalah mengajar, mentransfer ilmu yang dimiliki, bisa dilakukan melalui tatap muka didalam kelas. Akuntan Pendidik juga diharuskan melakukan penelitian sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dalam praktek yang sesungguhnya. Yendrawati (2007) juga menyatakan bahwa akuntan pendidik merupakan profesi akuntansi yang menghasilkan sumber daya manusia pada tiga bidang akuntansi lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah maupun akuntan pendidik sendiri.

Profesi akuntan pendidik sangat dibutuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri, karena di tangan merekalah para calon – calon akuntan pendidik. Akuntan publik harus dapat melakukan *transfer of knowledge* kepada mahasiswanya, memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi dan mampu mengembangkan pengetahuannya melalui penelitian (Meliana, 2014).

Akuntan Perusahaan

Menurut Apriliawati (2014) akuntan perusahaan adalah akuntan yang berkerja di suatu perusahaan. Akuntansi di perusahaan dibagi menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Agoes (2013) menyatakan bahwa akuntan yang bekerja pada departemen/bagian akuntansi sering disebut juga sebagai akuntan manajemen. Tugas pokok akuntan manajemen di dalam suatu organisasi, antara lain: melakukan proses pencatatan

transaksi keuangan, memelihara catatan atas semua transaksi perusahaan, serta membuat laporan keuangan secara periodik untuk disampaikan kepada manajemen organisasi. Dalam setiap organisasi (perusahaan), dapat dibedakan dua jenis laporan akuntansi, yaitu: (1) laporan akuntansi keuangan, atau lebih sering disingkat laporan keuangan (*financial statements*) saja, dan (2) laporan akuntansi manajemen.

Akuntan Pemerintah

Menurut Agoes (2013) akuntan pemerintah adalah akuntan bekerja pada lembaga-lembaga pemerintahan, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertugas mencatat dan menyusun laporan realisasi anggaran serta laporan keuangan satuan kerja pemerintahan. Menurut Apriliyawati (2014) menyatakan jenis pekerjaan yang sudah dilakukannya sudah diatur dalam undang-undang, sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku sesuai keahlian yang sudah diperolehnya dari lembaga pendidikan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pemilihan Karir

Gaji Atau Penghargaan Finansial

Menurut Apriliyawati (2014) menyatakan bahwa gaji atau penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

Pelatihan Profesional

Yendrawati (2007) menyatakan bahwa pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Pelatihan dan pengakuan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Dalam memilih karir tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Pada faktor pelatihan profesional, biasanya mahasiswa akan melihat apakah sebelum bekerja diberikan pelatihan sebagai bekal mereka dalam bekerja. Untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja apakah ada pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan di tempat mereka bekerja atau yang diselenggarakan oleh pihak luar lembaga mereka bekerja. Selain itu mahasiswa juga menginginkan pengalaman kerja yang bervariasi, supaya tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja.

2.1.4.3 Pengakuan profesional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial (Apriliyawati, 2014).

2.1.4.4 Nilai-Nilai Sosial

Menurut Apriliyawati (2014) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Yang termasuk sebagai nilai-nilai sosial yaitu: pekerjaan yang prestisius, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.

Lingkungan Kerja

Menurut Apriliyawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan akan membuat pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai senang dengan lingkungannya maka pegawai tersebut akan betah bekerja di tempat kerjanya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Apriliawati (2014) pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua pertanyaan mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan pekerjaan.

Personalitas

Menurut Apriliawati (2014) menyatakan bahwa personalitas merupakan salah satu dari determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi atau situasi tertentu.

Hipotesis

- H1 : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor gaji atau penghargaan finansial.
- H2 : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor pelatihan profesional.
- H3 : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor pengakuan profesional.
- H4 : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial.
- H5 : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor lingkungan kerja.
- H6 : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja.
- H7 : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor personalitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Data dan Sumber data

Jenis data yang di perlukan oleh penelitian ini adalah Data Subjek. Jenis data subjek merupakan jenis data riset yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek riset. Dengan demikian, data subjek merupakan data riset yang dilaporkan sendiri oleh responden secara individual atau sekelompok dari sumbernya. Sedangkan sumber data penelitian ini adalah Data Primer. Data primer yang merupakan data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli atau objek peneliti, melalui penyebaran kuesioner secara tertulis kepada responden penelitian. Umar (2011) menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan penyebaran daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Responden tersebut yaitu mahasiswa akhir program studi S1 akuntansi di Unnes dan Udinus Semarang yang telah menempuh mata kuliah auditing II dengan ketentuan IPK > 2,75.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini peneliti harus mendatangi responden yaitu mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Negeri Semarang dan Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Dengan cara menyebar dan memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi dengan menjawab pertanyaan/ Pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dengan memberikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih. Setelah selesai menjawab pertanyaan, kuesioner di kembalikan kepada peneliti.

Uji Kualitas Data

Analisis Statistik Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi tentang karakter variabel-variabel gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas dengan melihat tabel pertanyaan responden terhadap variabel-variabel tersebut menggunakan frekuensi dan nilai rata-rata (*mean*) setiap pertanyaan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan dengan korelasi *product moment* kemudian membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ($df = n - 2$), dalam hal ini *n* adalah jumlah sample. Jika *r* hitung > *r* table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya bila *r* hitung < *r* table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2013)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana responden dalam memberikan jawaban yang konsisten atas pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini (Ghozali, 2013):

- a. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”
- b. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian dengan alat analisis statistik non-parametrik. Menurut Ghozali (2006) Uji H atau *Kruskal-Wallis* merupakan alat uji statistik non-parametrik yang sangat berguna untuk menentukan apakah *k* sampel independen berasal dari populasi yang berbeda. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Karena jumlah dari penelitian ini lebih dari 2 variabel (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah), maka alat analisis non parametrik yang tepat adalah *Alat Uji Kruskal-Wallis*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini : (Ghozali, 2006)

- a. Apabila nilai signifikasi < 5% maka dapat dikatakan terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor-faktor tersebut.

- b. Apabila nilai signifikansi > 5% maka dapat dikatakan tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor-faktor tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 responden dimana komposisi responden UNNES adalah berdasarkan perhitungan jumlah mahasiswa UNNES dibagi total jumlah mahasiswa UNNES dan UDINUS dikali jumlah sampel yaitu $(143/301 \times 76 = 36,10)$ dibulatkan menjadi 36. Sehingga jumlah responden UNNES sebanyak 36 responden. Untuk komposisi responden UDINUS adalah berdasarkan perhitungan jumlah mahasiswa UDINUS dibagi total jumlah mahasiswa UNNES dan UDINUS dikali jumlah sampel yaitu $(158/301 \times 76 = 39,89)$ dibulatkan menjadi 40. Sehingga jumlah responden UDINUS sebanyak 40 responden.

Uji Validitas

Untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi *product moment* kemudian membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ($df = n - 2$), dalam hal ini tabel *r* two tail $n = 76 - 2 = 74$. *Df* 74 dikatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari 0,2257. Hasil analisis validitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

Tabel 4.11
Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r table	Keterangan
Gaji/penghargaan finansial	1.	0,589	0,2257	Valid
	2.	0,575		Valid
	3.	0,704		Valid
Pelatihan profesional	1.	0,481	0,2257	Valid
	2.	0,640		Valid
	3.	0,610		Valid
	4.	0,474		Valid
Pengakuan profesional	1.	0,409	0,2257	Valid
	2.	0,553		Valid
	3.	0,442		Valid
	4.	0,625		Valid

Nilai-nilai sosial	1.	0,293	0,2257	Valid
	2.	0,405		Valid
	3.	0,447		Valid
	4.	0,525		Valid
	5.	0,429		Valid
	6.	0,585		Valid
Lingkungan kerja	1.	0,262	0,2257	Valid
	2.	0,332		Valid
	3.	0,383		Valid
	4.	0,386		Valid
	5.	0,424		Valid
	6.	0,540		Valid
	7.	0,781		Valid
Pertimbangan pasar kerja	1.	0,601	0,2257	Valid
	2	0,601		Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil tabel 4.11 dapat dijelaskan variabel gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar adalah valid, karena r hitung $>$ r tabel (0,2257). Sedangkan untuk variabel lain, yaitu personalitas tidak dilakukan uji validitas karena hanya menggunakan satu pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap konsistensi pertanyaan, apakah reliabel setiap waktu. Menurut Ghazali (2013) untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Adapun hasil uji reliabilitas antara gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

No.	Indikator	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Gaji/penghargaan financial	0,783	Reliabel
2.	Pelatihan profesional	0,751	Reliabel
3.	Pengakuan profesional	0,716	Reliabel
4.	Nilai-nilai sosial	0,713	Reliabel
5.	Lingkungan kerja	0,720	Reliabel
6.	Pertimbangan pasar	0,742	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel gaji//penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar adalah reliabel, karena cronbach alpha $> 0,7$. Sedangkan untuk variabel lain, yaitu personalitas tidak dilakukan uji reliabilitas karena hanya menggunakan satu pertanyaan.

Pengujian Hipotesis

Gaji atau Penghargaan Finansial

Tabel 4.13
Uji Kruskal Wallis
Gaji/Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan

Var/indikator	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pendidik	Akuntan Pemerintah	Kruskal Wallis H	Prob
X1.1	36,83	41,67	39,33	37,72	0,309	0,958
X1.2	45,33	47,83	36,89	36,32	2,778	0,427
X1.3	36,44	36,00	36,74	40,88	0,864	0,834
TOT.X1	39,94	44,25	37,63	37,79	0,537	0,911

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan pada seluruh item (3 item) karena nilai signifikansi ketiga indikator variabel gaji atau penghargaan finansial $> 0,05$. Secara keseluruhan pengujian terhadap TOT.X1 juga tidak signifikan. Artinya, tidak terdapat perbedaan faktor gaji atau penghargaan finansial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,911 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *mean rank* yang diperoleh pemilihan karir akuntan perusahaan adalah yang paling besar yaitu sebesar 44,25. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

Pelatihan Profesional

Tabel 4.14
Uji Kruskal Wallis
Pelatihan Profesi Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan

Var/indikator	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pendidik	Akuntan Pemerintah	Kruskal Wallis H	Prob
X2.1	34,17	44,83	43,65	34,44	4,294	0,231
X2.2	46,33	41,67	40,04	34,65	3,384	0,336
X2.3	38,67	36,33	40,93	36,91	0,695	0,874
X2.4	32,22	42,00	45,81	33,74	6,430	0,092
TOT.X2	39,11	35,33	46,09	32,87	5,701	0,127

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada seluruh item (4 item) karena nilai signifikansi keempat indikator variabel pelatihan profesional $> 0,05$. Secara keseluruhan pengujian terhadap TOT.X2 juga tidak signifikan. Artinya, tidak terdapat perbedaan faktor pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,127 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *mean rank* yang diperoleh pemilihan karir akuntan pendidik adalah yang paling besar yaitu sebesar 46,09. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Pengakuan Profesional

Tabel 4.15
Uji Kruskal Wallis
Pengakuan Profesi Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan

Var/indikator	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pendidik	Akuntan Pemerintah	Kruskal Wallis H	Prob
X3.1	47,61	27,50	39,50	37,27	4,281	0,233
X3.2	39,72	44,17	38,15	37,46	0,596	0,897
X3.3	44,00	42,83	39,30	35,65	1,571	0,666
X3.4	55,89	38,50	38,06	34,25	7,974	0,047
TOT.X3	48,06	40,25	38,96	35,29	2,497	0,476

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa pada item X3.4 memiliki perbedaan signifikan karena nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Artinya, pemilih akuntan publik berpersepsi bahwa akuntan publik memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses lebih banyak dibandingkan akuntan lainnya yaitu akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Sedangkan item X3.1, X3.2 dan X3.3 tidak terdapat perbedaan karena

nilai signifikansi ketiga indikator variabel tersebut $> 0,05$. Secara keseluruhan pengujian terhadap TOT.X3 juga tidak signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan faktor pengakuan profesional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,476 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *mean rank* yang diperoleh pada akuntan publik adalah yang paling besar yaitu sebesar 48,06. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

Nilai-Nilai Sosial

Tabel 4.16
Uji Kruskal Wallis
Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan

Var/indikator	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pendidik	Akuntan Pemerintah	Kruskal Wallis H	Prob
X4.1	52,39	29,75	40,26	34,97	7,695	0,053
X4.2	47,83	31,92	41,96	34,44	5,487	0,139
X4.3	47,33	57,00	38,59	32,82	9,422	0,024
X4.4	47,67	45,83	39,65	33,87	4,477	0,214
X4.5	51,00	28,50	39,17	36,43	4,997	0,172
X4.6	46,39	36,08	40,07	35,59	2,216	0,529
TOT.X4	54,78	38,50	40,26	32,79	7,468	0,058

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pada item X4.3 memiliki perbedaan signifikan karena nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Artinya, pemilih akuntan perusahaan berpersepsi bahwa akuntan perusahaan lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi di waktu luang lebih banyak dibandingkan akuntan lainnya yaitu akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Sedangkan item X4.1,X4.2,X4.4,X4.5 dan X4.6 tidak terdapat perbedaan karena nilai signifikansi kelima indikator variabel tersebut $> 0,05$. Secara keseluruhan pengujian terhadap TOT.X4 juga tidak signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan faktor nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,058 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *mean rank* yang diperoleh pada akuntan publik adalah yang paling besar yaitu sebesar 54,78. Dengan demikian hipotesis 4 ditolak

Lingkungan Kerja

Tabel 4.17
Uji Kruskal Wallis
Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan

Var/indikator	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pendidik	Akuntan Pemerintah	Kruskal Wallis H	Prob
X5.1	27,94	28,17	43,09	39,47	6,225	0,101
X5.2	36,83	28,75	39,22	40,09	1,731	0,630
X5.3	46,28	44,83	37,61	36,03	2,636	0,451
X5.4	38,83	38,83	39,76	37,35	0,221	0,974
X5.5	45,17	37,50	41,24	34,74	2,481	0,479
X5.6	41,22	19,42	42,26	38,16	5,952	0,114
X5.7	36,94	26,67	43,72	36,85	4,548	0,208
TOT.X5	39,61	26,92	41,91	37,54	2,420	0,490

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada seluruh item (7 item) karena nilai signifikansi ketujuh indikator variabel lingkungan kerja $> 0,05$. Secara keseluruhan pengujian terhadap TOT.X5 juga tidak signifikan. Artinya, tidak terdapat perbedaan faktor lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,490 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *mean rank* yang diperoleh pada pemilihan karir akuntan pendidik adalah yang paling besar yaitu sebesar 41,91. Dengan demikian hipotesis 5 ditolak.

Pertimbangan Pasar Kerja

Tabel 4.18
Uji Kruskal Wallis
Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan

Var/indikator	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pendidik	Akuntan Pemerintah	Kruskal Wallis H	Prob
X6.1	45,44	26,92	40,19	37,37	3,029	0,387
X6.2	47,33	28,25	40,67	36,25	4,093	0,252
TOT.X6	47,89	25,17	40,61	36,69	4,506	0,212

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada seluruh item (2 item) karena nilai signifikansi kedua indikator variabel pertimbangan pasar kerja $> 0,05$. Secara keseluruhan pengujian terhadap TOT.X5 juga tidak signifikan. Artinya, tidak

terdapat perbedaan faktor pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,212 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *mean rank* yang diperoleh pada pemilihan karir akuntan publik adalah yang paling besar yaitu sebesar 47,89. Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.

Personalitas

Tabel 4.19
Uji Kruskal Wallis
Personalitas Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan

Var/indikator	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pendidik	Akuntan Pemerintah	Kruskal Wallis H	Prob
TOT.X7	44,39	28,83	37,39	39,53	2,212	0,530

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel personalitas tidak terdapat perbedaan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah) karena nilai signifikansi indikator TOT.X7 > 0,05 yang artinya tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,530 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *mean rank* yang diperoleh pada pemilihan karir akuntan publik adalah yang paling besar yaitu sebesar 44,39. Dengan demikian hipotesis 7 ditolak.

Pembahasan

a. Gaji atau Penghargaan Finansial

Hasil pengujian menunjukkan bukti bahwa tidak terdapat perbedaan gaji/penghargaan finansial terhadap pemilihan karir akuntan. Alasan tidak terdapat perbedaan dimungkinkan karena mahasiswa di UDINUS dan UNNES beranggapan setiap profesi akuntan akan mendapatkan dana pensiun. Keinginan untuk memperoleh gaji awal yang tinggi sesuai dengan bidang kerja mereka nampaknya bukan menjadi faktor pendorong mahasiswa untuk memilih karir pada salah satu karir akuntan saja. Hal ini karena karir akuntan lain juga dinilai cukup menjanjikan mendapatkan pendapatan yang besar. Hasil ini mendukung penelitian Merdekawati (2011) dimana faktor finansial merupakan faktor yang tidak membedakan secara signifikan terhadap pemilihan profesi akuntan oleh mahasiswa. Namun, hasil ini tidak mendukung penelitian Sulistyawati (2013), Yendrawati (2007) dan Rahayu (2003), yang menyatakan terdapat perbedaan gaji/penghargaan finansial terhadap pemilihan profesi akuntan. Secara teoritis gaji merupakan sebagai hasil yang diperoleh sebagai kontra prestasi yang diyakini secara mendasar dan bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga seseorang akan memilih profesi yang memiliki gaji yang lebih baik.

b. Pelatihan Profesional

Hasil pengujian menunjukkan bukti bahwa tidak terdapat perbedaan pelatihan profesional terhadap pemilihan karir akuntan. Alasan tidak terdapat perbedaan dimungkinkan karena mahasiswa di UDINUS dan UNNES menganggap setiap profesi akuntan membutuhkan pelatihan kerja sebelum mulai bekerja. Misalnya pada akuntan pemerintah melakukan studi banding, akuntan perusahaan melakukan seminar, training, studi banding untuk meningkatkan kinerja, akuntan publik akan melakukan seminar, dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja, demikian juga dengan akuntan pendidik melakukan workshop,

seminar dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mengajar. Hasil ini mendukung penelitian Meliana (2014) dimana pelatihan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan. Tetapi hasil ini tidak mendukung penelitian Sulistyawati (2013), Merdekawati (2011) dan Rahayu (2003) yang menyatakan terdapat perbedaan pelatihan profesional terhadap pemilihan profesi akuntan. Secara teoritis pengakuan *professional* meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi, seseorang akan lebih senang pada karir yang menghargai prestasi dari karyawannya sehingga karyawan dapat berusaha untuk meningkatkan prestasinya.

c. Pengakuan Profesional

Hasil pengujian menunjukkan bukti bahwa tidak terdapat perbedaan pengakuan profesional terhadap pemilihan karir akuntan. Alasan tidak terdapat perbedaan dimungkinkan karena mahasiswa di UDINUS dan UNNES menganggap setiap profesi akuntan lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang. Setiap instansi dalam profesi akuntan memperhatikan prestasi dari karyawan, apabila dalam berkarir memiliki prestasi yang baik, maka akan mendapatkan pengakuan prestasi, dapat naik pangkat dan mencapai sukses. Hasil ini mendukung penelitian Audi (2014) dimana tidak terdapat perbedaan pandangan mengenai pengakuan profesional diantara mahasiswa yang memilih profesi akuntan. Tetapi hasil ini tidak mendukung penelitian Sulistyawati (2013), Merdekawati (2011) dan Rahayu (2003) yang menyatakan terdapat perbedaan profesional terhadap pemilihan karir akuntan. Secara teoritis pelatihan *profesional* meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian, seseorang yang menyukai tantangan dalam bekerja akan lebih menyukai profesi yang lebih menantang dan berusaha untuk meningkatkan keahlian karyawannya.

d. Nilai-Nilai Sosial

Hasil pengujian menunjukkan bukti bahwa tidak terdapat perbedaan nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir akuntan. Alasan tidak terdapat perbedaan dimungkinkan karena mahasiswa di UDINUS dan UNNES menganggap setiap profesi akuntan lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain tetapi profesi yang dijalani dinilai sama oleh masyarakat, apalagi saat ini mencari pekerjaan adalah sulit, sehingga profesi sebagai akuntan mempunyai nilai yang sama di masyarakat. Hasil ini mendukung penelitian Sulistyawati (2013), Merdekawati (2011), Yendrawati (2007) dan Rahayu (2003) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir akuntan. Secara teoritis nilai-nilai sosial ditujukan sebagai faktor yang menampilkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungan. Masyarakat akan menilai profesi yang kelihatannya berguna bagi masyarakat dibandingkan profesi yang hanya berguna bagi diri sendiri. Tetapi tidak mendukung hasil penelitian Pasaribu (2013) yang menunjukkan adanya perbedaan dalam pemilihan karir akuntan.

e. Lingkungan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bukti bahwa tidak terdapat perbedaan lingkungan kerja terhadap pemilihan profesi akuntan. Alasan tidak terdapat perbedaan dimungkinkan karena mahasiswa di UDINUS dan UNNES menganggap setiap profesi akuntan membutuhkan lingkungan kerjanya menyenangkan tetapi karir sebagai akuntan semuanya terdapat kompetisi, tekanan pekerjaan, dan atraktif agar dapat mencapai sukses. Hasil ini mendukung penelitian Merdekawati (2011) dimana persepsi mengenai lingkungan kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan pada pemilihan karir akuntan. Hal ini nampaknya tergantung pada hubungan kerja atau kondisi kerja yang akan dihadapi sebagai akuntan. Pada akuntan pendidik lingkungan kerja mereka akan banyak berada di sekeliling mahasiswa, akuntan publik akan banyak berhadapan dengan

klien perusahaan, akuntan perusahaan akan berhadapan dengan kondisi keuangan perusahaan dan akuntan pemerintah akan berhadapan dengan perusahaan-perusahaan milik pemerintah. Tetapi, Hasil ini tidak mendukung penelitian Sulistyawati (2013), Yendrawati (2007) dan Rahayu (2003) yang menyatakan terdapat perbedaan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir akuntan. Secara teoritis lingkungan kerja merupakan tingkat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja yang merupakan factor lingkungan pekerjaan. Seorang karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak terlalu banyak tekanan, sehingga dapat bekerja dengan lebih tenang dan nyaman.

f. Pertimbangan Pasar Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bukti bahwa tidak terdapat perbedaan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir akuntan. Alasan tidak terdapat perbedaan dimungkinkan karena mahasiswa di UDINUS dan UNNES menganggap setiap profesi akuntan membutuhkan keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK) dan lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui/diakses tetapi pasar tenaga kerja saat ini sangat sedikit, baik pada jenis akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan publik, maupun akuntan pemerintah dimana hal ini tampaknya terkait dengan keinginan mahasiswa untuk selalu dapat bekerja pada beberapa pekerjaan yang secara prinsip tidak lepas dari bidang akuntansi. Hasil ini mendukung penelitian Merdekawati (2011) dan Yendrawati (2007) menunjukkan hasil pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Sulistyawati (2013) Rahayu, dkk (2003) yang menyatakan terdapat perbedaan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir akuntan. Secara teoritis pertimbangan pasar kerja meliputi tersedianya lowongan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja, seseorang akan lebih menyukai mengakses profesi yang memiliki lowongan yang lebih banyak dibandingkan lowongan yang sedikit.

g. Personalitas

Hasil pengujian menunjukkan bukti bahwa tidak terdapat perbedaan personalitas terhadap pemilihan profesi akuntan. Alasan tidak terdapat perbedaan dimungkinkan karena mahasiswa di UDINUS dan UNNES menganggap setiap profesi akuntan mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional sehingga semua karir dalam profesi akuntan, kalau dikerjakan dengan sungguh-sungguh akan bernilai baik dan mahasiswa tidak mempertimbangkan faktor personalitas dalam memilih karir. Hasil ini mendukung penelitian Sulistyawati (2013), Merdekawati (2011) dan Rahayu (2003) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan personalitas terhadap pemilihan profesi akuntan. Secara teoritis personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Tetapi, hasil penelitian Pasaribu (2013) menunjukkan terdapat perbedaan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa pada variabel gaji atau penghargaan finansial terhadap pemilihan karir akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah).
2. Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa pada variabel pelatihan profesional terhadap pemilihan karir akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah).

3. Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa pada variabel pengakuan profesional terhadap pemilihan karir akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah).
4. Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa pada variabel nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah).
5. Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa pada variabel lingkungan kerja terhadap pemilihan karir akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah).
6. Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa pada variabel pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah).
7. Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa pada variabel personalitas terhadap pemilihan karir akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah).

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini belum dapat membuktikan secara empiris bahwa terdapat perbedaan penghargaan finansial atau gaji, pengakuan profesional, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, keamanan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap pemilihan karir akuntan (akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah) oleh mahasiswa akuntansi. Penyebaran kuesioner hanya dilakukan di dua lokasi obyek penelitian, yaitu UDINUS dan UNNES.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang diberikan adalah :

1. Penelitian selanjutnya dapat mempersempit pilihan, misalnya akuntan publik atau akuntansi non publik, sehingga profesi lebih spesifik.
2. Obyek penelitian bisa ditambah dengan universitas lain, ataupun kota lain

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. 2013. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Apriliawati, Devi Luciana. 2014. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Audi, Mochammad., 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin)*. Skripsi. Makasar: Program Pasca Sarjana Universitas Hasanudin Makasar.
- Chirdiansyah, Yoesdhita Agisio. 2013. *Perbedaan Persepsi, Motivasi, Dan Minat Mahasiswa Akuntan Angkatan 2008 Universitas Brawijaya Atas Pemilihan Bidang Kerja Setelah Menjadi Sarjana Akuntansi*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Danim, Sudarwan. 2007. *Metode Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Non-parametrik – Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meliana, Sri agus. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Umrh dan Mahasiswa Akuntansi STIE Pembangunan Tanjungpinang*. Jurnal Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Merdekawati, Dian Putri dan Sulistyawati. 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi Vol. 13 No.1 Maret 2011.
- Pasaribu, Hiras dan Kusumawardhani. 2013. *Analisis Perbedaan Persepsi Mahasiswa Akuntansi Yang Mempengaruhi Pilihan Karir*. Jurnal Akuntansi Vol. 2 No. 1 Oktober 2013.
- Putra, Nugraha Adi. 2013. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rahayu, Sri, dkk. 2003. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*. Simposium Nasional Akuntansi VI.
- Sulistyawati, Ardiani Ika dkk. 2013. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*. Jurnal Dinamika Akuntansi Vol. 5 No. 2 September 2013.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wardhani, Rulyanti Susi dan Lesmana. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Jurusan Akuntansi FE Universitas Bangka Belitung)*. Jurnal Akuntansi Vol. 2 No.1 Oktober 2013.
- Yanti, Novri. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Pekanbaru*. Jom FEKON Vol.1 No. 2 Oktober 2014.
- Yendrawati, Reni. 2007. *Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan*. Fenomena. Vol. 5 No. 2 September 2007